Rapport sur les plans et les priorités

Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada

2016-2017

L'honorable Harjit S. Sajjan
Ministre de la Défense nationale

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada, 2016.
N° de catalogue : DP2-2F-PDF
ISSN 2292-4604

Table des matières

Message de la présidente 1

Section I : Vue d'ensemble des dépenses de l'organisation 3

- Profil de l'organisation 3
- Contexte organisationnel 4
- Dépenses prévues 9
- Harmonisation des dépenses avec le cadre pangouvernemental 10
- Tendances relatives aux dépenses du ministère 11
- Dépenses par crédit voté 12

Section II : Analyse des programmes par résultat stratégique 13

- Résultat stratégique : 13
- Programme 1.1 : Règlement des plaintes 13
- Services internes 15

Section III : Renseignements supplémentaires 17

- État des résultats condensé prospectif 17
- Tableaux de renseignements supplémentaires 18
- Dépenses fiscales et évaluations 18

Section IV : Coordonnées de l'organisation 19

Annexe : Définitions 21

Notes de fin de document 24

Message de la présidente

C'est avec plaisir que je présente le Rapport sur les plans et les priorités 2016-2017 de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada (CPPM).

Au cours du prochain exercice financier, nous allons continuer à surveiller et faire enquête sur les plaintes dans le but de réaliser pleinement nos priorités et de améliorer l'efficacité. En novembre 2015, j'ai demandé à ce que soit menée une enquête d'intérêt public concernant la plainte anonyme formulant des allégations de mauvais traitement de la part de membres de la police militaire à l'égard de détenus à la base canadienne de Kandahar en 2010-2011. Par ailleurs, la CPPM s'apprête à boucler une enquête multi-juridictionnelle tout en gérant la charge que représente un volume de cas croissant, et ce, en faisant preuve de compétence et de transparence.

Cette dernière année, la CPPM a amélioré son programme de sensibilisation et compte renforcer encore davantage son engagement de rayonnement avec les intervenants; à cette fin, elle procédera à des visites de sensibilisation aux bases des Forces armées canadiennes à travers le Canada, et assurera une présence accrue aux cours de l'École de la Police militaire des Forces canadiennes.

Nous allons continuer de collaborer avec le Groupe de la Police militaire des Forces canadiennes et le Grand Prévôt des Forces canadiennes (GPFC) pour discuter des questions d'intérêt commun, surtout par l'intermédiaire du groupe de travail CPPM-GPFC formé lors de l'année financière écoulée. Nous attendons également avec intérêt la mise en œuvre complète de la décision de fournir à la CPPM un ensemble complet des ordres de la police militaire.

En accord avec la politique d'ouverture et de transparence accrues adoptée par le gouvernement du Canada, nous allons rendre les renseignements de la CPPM plus accessibles, afin d'aider le public à se renseigner sur nos activités et à communiquer plus facilement avec nous à l'aide d'outils en ligne, notamment au moyen d'un formulaire de plainte en ligne. Notre engagement à assurer un professionnalisme irréprochable de la police militaire – comme le veut notre mandat – en faisant appel à une surveillance civile indépendante n'a jamais été aussi fort; nous l'accomplirons en visant l'excellence opérationnelle et administrative.

Hilary C. McCormack, LL. B.
Présidente

Section I : Vue d'ensemble des dépenses de l'organisation

Profil de l'organisation

Ministre de tutelle : L'honorable L'Honorable Harjit S. Sajjan, Ministre de la Défense nationale

Premier dirigeant : Hilary C. McCormack, Présidente

Portefeuille ministériel : Portefeuille de la Défense

Instruments habilitants : *Loi sur la défense nationale*[i], Partie IV

Année d'incorporation ou de création : 1998

Autre : Pour plus de renseignements, s'il vous plaît visitez le site Web[ii] de la CPPM.

Contexte organisationnel

Raison d'être

Au nom de tous les Canadiens, la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada (CPPM) a pour but d'aider la police militaire (PM) et la chaîne de commandement à mieux rendre compte à la population des activités militaires de nature policière. Le mandat de la CPPM a été formulé en vertu de la partie IV de la *Loi sur la défense nationale* [iii](LDN).

Responsabilités

Le mandat de la CPPM est de :

- réviser et faire enquête sur les plaintes pour inconduite de la PM; et
- faire enquête sur les plaintes pour ingérence dans les enquêtes de la PM.

La mission de la CPPM consiste à assurer l'application des normes déontologiques les plus élevées chez les policiers militaires et à dissuader toute forme d'ingérence dans les enquêtes.

La CPPM s'acquitte de son mandat et de sa mission en assumant les responsabilités suivantes :

- surveiller les enquêtes menées par le grand prévôt des Forces canadiennes (GPFC) [iv]concernant les plaintes pour inconduite[v] des policiers militaires;
- examiner le traitement de ces plaintes à la demande du plaignant;
- faire enquête sur les plaintes pour ingérence[vi]; et
- mener des enquêtes et des audiences d'intérêt public[vii].

Dans l'exécution de ses responsabilités de surveillance civile indépendante, la CPPM a noué une relation de travail d'importance cruciale et axée sur la collaboration avec le GPFC et le commandant adjoint du Groupe de la police militaire des Forces canadiennes/Normes professionnelles[viii] (CmdtA Gp PM FC/NP). Depuis le 1er avril 2011, le GPFC assume le commandement intégral de tous les membres de la PM qui jouent des fonctions policières actives. Le GPFC affecte aussi des éléments de la PM à d'autres commandants appuyés sous commandement opérationnel.

Le CmdtA Gp PM FC/NP gère les enquêtes faisant suite à des plaintes de la part du grand public et à des plaintes internes pour inconduite mettant en cause des policiers militaires, et veille à faire respecter le *Code de déontologie de la police militaire*[ix].

En établissant avec le GPFC et le CmdtA Gp PM FC/NP des relations de travail fondées sur le respect mutuel, la CPPM instaure un contexte plus propice aux enquêtes sur les plaintes et favorise l'acceptation de ses recommandations et leur mise en œuvre.

Pour plus de renseignements sur la CPPM, veuillez visiter la page Web À propos de nous[x].

Résultats stratégiques et architecture d'alignement des programmes

1. **Résultat stratégique :** La Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada (CPPM) assure que la police militaire des Forces canadiennes applique les normes déontologiques les plus élevées, conformément aux meilleures pratiques du droit et de la police, et soit libre de toute forme d'ingérence dans ses enquêtes.

1.1 Règlement des plaintes

Services internes

Priorités organisationnelles

Priorité : Accroître l'efficacité et l'efficience du processus de règlement des plaintes

Description

La CPPM doit absolument rehausser l'efficacité et l'efficience du processus de règlement des plaintes si elle entend réaliser son résultat stratégique, c'est-à-dire résoudre rapidement et en toute équité les plaintes pour inconduite concernant des membres de la police militaire et les plaintes pour ingérence déposées par des membres de la police militaire, et assurer la mise en application des recommandations par le ministère de la Défense nationale (MDN) ou les Forces armées canadiennes (FAC).

Type de priorité[1]

En cours

Initiatives clés appuyant les priorités

Initiatives prévues	Date de mise en œuvre	Date d'achèvement	Lien à l'architecture d'alignement des programmes
•Affiner la planification et la tenue des enquêtes	Avril 2016	En cours	Règlement des plaintes

1. Les différents types de priorités sont les suivants : priorité déjà établie – établie au cours du premier ou du deuxième exercice précédant l'exercice visé dans le rapport; priorité permanente – établie au moins trois exercices avant l'exercice visé dans le rapport; priorité nouvelle – établie au cours de l'exercice visé dans le rapport sur les plans et les priorités ou le rapport ministériel sur le rendement.

•Collaboration continue et efficace avec le chef d'état-major de la défense (CEMD), le GPFC, le Groupe de la police militaire des Forces canadiennes/Normes professionnelles (CmdtA Gp PM FC/NP) et les autres officiers supérieurs, partenaires et intervenants de la PM pour mener à un environnement favorisant l'acceptation et la mise en œuvre des recommandations de la CPPM.	Avril 2016	En cours	
•Offre d'un formulaire de plainte en ligne.	Avril 2016	En cours	

Priorité : Intensifier les efforts de sensibilisation, d'information et de liaison avec le public

Description

Le programme de sensibilisation est essentiel pour renforcer les liens entre la police militaire, la collectivité, les Forces armées canadiennes dans leur ensemble et les autres intervenants. Les activités de sensibilisation permettent aux intervenants de mieux comprendre le fonctionnement de la CPPM et à la CPPM, de mieux cerner les nombreux défis auxquels la PM doit faire face.

Type de priorité [2]

En cours

Initiatives clés appuyant les priorités

Initiatives prévues	Date de mise en œuvre	Date d'achèvement	Lien à l'architecture d'alignement des programmes
•Poursuivre son programme de sensibilisation aux bases des FAC.	Avril 2016	En cours	Règlement des plaintes
•Poursuivre et améliorer ses présentations et ses ateliers à l'Académie de la PM en assurant une plus grande présence aux cours de la PM.	Avril 2016	En cours	
•Participer aux conférences et à la formation sur la surveillance de la police et de l'application de la loi.	Avril 2016	En cours	

[2] Les différents types de priorités sont les suivants : priorité déjà établie – établie au cours du premier ou du deuxième exercice précédant l'exercice visé dans le rapport; priorité permanente – établie au moins trois exercices avant l'exercice visé dans le rapport; priorité nouvelle – établie au cours de l'exercice visé dans le rapport sur les plans et les priorités ou le rapport ministériel sur le rendement.

Priorité : Investir dans nos gens

Description

La CPPM reconnaît que ce sont les efforts de son personnel qui lui permettent de réaliser ses objectifs. À ce titre, elle estime de prime importance d'appuyer son personnel en lui fournissant une rétroaction régulière et des possibilités de formation. Le soutien au perfectionnement qu'offre la CPPM permet aux membres du personnel d'atteindre leur plein potentiel et de devenir des atouts pour l'organisation.

Type de priorité [3]

En cours

Initiatives clés appuyant les priorités

Initiatives prévues	Date de mise en œuvre	Date d'achèvement	Lien à l'architecture d'alignement des programmes
•Offrir à tous les employés une formation adéquate.	Avril 2016	En cours	Règlement des plaintes Services internes
•Continuer d'organiser régulièrement des réunions de tout le personnel, des opérations et des services corporatifs.	Avril 2016	En cours	
•Continuer de mener des exercices de renforcement de l'esprit d'équipe; célébrer les réalisations des employés pour les aider à prendre conscience du rôle que chacun joue dans les résultats de l'organisation.	Avril 2016	En cours	
•Élaborer et mettre en œuvre des plans de gestion des talents, s'il y a lieu.			

Pour obtenir plus de renseignements sur les priorités organisationnelles, consulter la lettre de mandat du ministre sur le site Web du Premier ministre du Canada[xi].

[3]. Les différents types de priorités sont les suivants : priorité déjà établie – établie au cours du premier ou du deuxième exercice précédant l'exercice visé dans le rapport; priorité permanente – établie au moins trois exercices avant l'exercice visé dans le rapport; priorité nouvelle – établie au cours de l'exercice visé dans le rapport sur les plans et les priorités ou le rapport ministériel sur le rendement.

Analyse des risques

Principaux risques

Risque	Stratégie d'atténuation du risque	Lien à l'architecture d'alignement des programmes
Demandes opérationnelles	• La CPPM continuera de suivre son chemin critique relativement aux plaintes. • La CPPM demeurera ouverte aux améliorations concernant son chemin critique pour répondre à des circonstances particulières. •La CPPM examinera les options de gestion de cas, d'administration et d'autres options, telles que les solutions pour accroître l'efficacité des procédures et l'optimisation de l'usage des ressources informatiques disponibles. •La CPPM améliorera ses pratiques de gestion des dossiers pour appuyer la collecte de données et la planification. •La CPPM offrira un formulaire de plainte en ligne qui la rendra plus accessible aux plaignants potentiels et lui permettra d'améliorer ses services au public.	Règlement des plaintes Services internes
Ressources humaines	•La CPPM mettra à jour son Cadre intégré des activités et des ressources humaines – plans et stratégies en fonction du processus opérationnel commun des ressources humaines (POCRH). •La CPPM mettra en œuvre la *Nouvelle orientation en dotation* en actualisant ses politiques de RH et son outil de délégation pour les harmoniser avec ce nouveau cadre de travail. •La CPPM continuera d'étudier d'autres possibilités de renforcer encore plus sa gestion des ressources humaines et de favoriser la mise en place d'un	Règlement des plaintes Services internes

	environnement positif et productif. •La CPPM continuera d'accorder une grande importance à la planification efficace de ses ressources humaines pour garantir le maintien des connaissances par diverses activités, notamment le transfert des connaissances, les plans d'apprentissage et les plans de gestion des talents.	

Dépenses prévues

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2016-2017	Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018	Dépenses prévues 2018-2019
4 685 311	4 685 311	4 685 311	4 685 311

Ressources humaines (équivalents temps plein [ETP])

2016-2017	2017-2018	2018-2019
30	30	30

Sommaire de la planification budgétaire pour les résultats stratégiques et les programmes (en dollars)

Résultats stratégiques, programmes et Services internes	Dépenses 2013-2014	Dépenses 2014-2015	Dépenses projetées 2015-2016	Budget principal des dépenses 2016-2017	Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018	Dépenses prévues 2018-2019
Résultat stratégique : La Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada (CPPM) assure que la police militaire des Forces canadiennes applique les normes déontologiques les plus élevées, conformément aux meilleures pratiques du droit et de la police, et soit libre de toute forme d'ingérence dans ses enquêtes.							
Règlement des plaintes	3 304 538	2 754 359	2 349 003	2 354 280	2 354 280	2 354 280	2 354 280
Total partiel Résultat Stratégique 1	3 304 538	2 754 359	2 349 003	2 354 280	2 354 280	2 354 280	2 354 280
Services internes – Total partiel	2 215 667	2 210 914	3 433 066	2 331 031	2 331 031	2 331 031	2 331 031
Total	5 520 205	4 965 273	5 782 069	4 685 311	4 685 311	4 685 311	4 685 311

Depuis l'exercice 2006-2007, le budget de la CPPM s'élève à environ 3,5 millions de dollars.

À la suite de l'examen de l'organisation et des programmes de 2012-2013, il a été déterminé que la CPPM avait un manque à gagner en raison d'une augmentation importante des activités de programme.

La CPPM a demandé une augmentation de son niveau de référence. Le ministère de la Défense nationale a identifié des fonds disponibles et procédé à un transfert ponctuel de 2,2 millions de dollars en 2013-2014; il a également mis en place un transfert annuel permanent de 1,2 million de dollars à partir de 2014-2015, ce qui donne un budget permanent de 4,7 millions de dollars.

Ces transferts ont fourni les fonds nécessaires pour traiter des plaintes de plus en plus complexes et gérer une visibilité publique croissante, ainsi que pour respecter les exigences en matière d'information et de rapports externes.

De l'exercice 2013-2014 à l'exercice 2014-2015, les dépenses réelles a diminué de 5 520 205 $ à 4 965 373 $. Les dépenses prévues pour 2015-2016 a augmenté à 5 782 069 $, ce qui comprend un financement ponctuel de 941k $ pour la rénovation de bureaux. Les dépenses prévues pour l'exercice 2016-2017 grâce à l'exercice 2018-2019 reste constante à 4 685 311 $.

Harmonisation des dépenses avec le cadre pangouvernemental

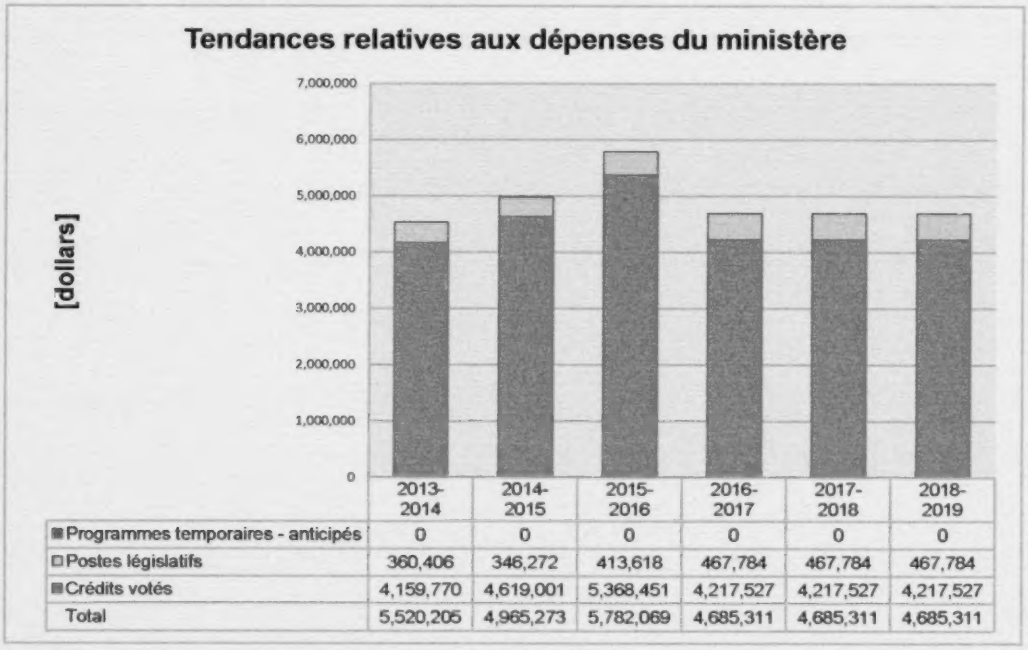
Harmonisation des dépenses prévues pour 2016-2017 avec le cadre pangouvernemental[xii] (en dollars)

Résultat stratégique	Programme	Secteur de dépenses	Résultat du gouvernement du Canada	Dépenses prévues 2016-2017
La Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada (CPPM) assure que la police militaire des Forces canadiennes applique les normes déontologiques les plus élevées, conformément aux meilleures pratiques du droit et de la police, et soit libre de toute forme d'ingérence dans ses enquêtes.	Règlement des plaintes	Affaires sociales	Des collectivités sécuritaires et sécurisées	4 685 311

Total des dépenses par secteur de dépenses (en dollars)

Secteur de dépenses	Total des dépenses prévues
Affaires économiques	-
Affaires sociales	4 685 311
Affaires internationales	-
Affaires gouvernementales	-

Tendances relatives aux dépenses du ministère



	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Programmes temporaires - anticipés	0	0	0	0	0	0
Postes législatifs	360,406	346,272	413,618	467,784	467,784	467,784
Crédits votés	4,159,770	4,619,001	5,368,451	4,217,527	4,217,527	4,217,527
Total	5,520,205	4,965,273	5,782,069	4,685,311	4,685,311	4,685,311

Les chiffres susmentionnés constituent les dépenses réelles de la CPPM pour 2012-2013 jusqu'à 2015-2016, ainsi que les dépenses prévues de 2016-2017 à 2018-2019.

Les dépenses réelles étaient élevées dans l'exercice 2013-2014 en raison de l'audience d'intérêt public Fynes et l'examen d'une plainte pour inconduite faisant intervenir plusieurs instances. Comme ces fichiers ont progressé, les dépenses ont diminué, en accord avec l'ensemble des dépenses pour l'exercice 2014-2015. Les dépenses devraient augmenter de manière significative

durant l'exercice 2015-2016 en raison des rénovations de bureaux de la CPPM qui sont prévus coûter 941k $. Le financement prévu devrait revenir à des niveaux normaux à partir de l'exercice 2016-2017.

Dépenses par crédit voté

Pour obtenir des renseignements au sujet des crédits de [nom du ministère], veuillez consulter le Budget principal des dépenses 2016-2017[xiii].

Section II : Analyse des programmes par résultat stratégique

Résultat stratégique :

La Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada (CPPM) assure que la police militaire des Forces canadiennes applique les normes déontologiques les plus élevées, conformément aux meilleures pratiques du droit et de la police, et soit libre de toute forme d'ingérence dans ses enquêtes.

Programme 1.1 : Règlement des plaintes

Description

Ce programme vise à régler de façon satisfaisante les plaintes pour inconduite concernant les membres de la police militaire (PM), ainsi que les plaintes pour ingérence dans une enquête de la PM grâce à la supervision et à l'examen de toutes les plaintes reçues. Il permet aux policiers militaires d'être aussi efficaces et professionnels que possible dans leurs fonctions.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2016-2017	Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018	Dépenses prévues 2018-2019
2 354 280	2 354 280	2 354 280	2 354 280

Ressources humaines (équivalents temps plein [ETP])

2016-2017	2017-2018	2018-2019
11	11	11

Mesure du rendement

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Date de réalisation
Les recommandations découlant d'enquêtes au sujet de plaintes pour inconduite ou ingérence acceptées par le ministère de la Défense nationale (MDN) et / ou les Forces armées canadiennes (FAC).	% des recommandations acceptées	70 %	31 mars 2017
Dans les cas d'inconduite ou d'ingérence, les membres en cause ont dû se plier à certaines mesures correctrices ou des améliorations ont été apportées aux politiques et pratiques de la police militaire par suite de l'enquête menée par la CPPM. .	% améliorations completées	70 %	31 mars 2017

Faits saillants de la planification

Pour atteindre les résultats prévus par le programme de règlement des plaintes, la CPPM continuera de mener ses enquêtes conformément au chemin critique élaboré pour chacune des enquêtes et amélioré au besoin, et de tenir compte de la complexité, des exigences et des particularités de cas précis.

Bien qu'il soit difficile d'établir des objectifs de rendement appropriés en raison de la nature particulière des enquêtes, la CPPM continuera de veiller à ce que les objectifs de rendement reflètent l'évaluation de la portée, de la taille et de la complexité des enquêtes qu'elle entreprend.

La CPPM continuera d'étudier le processus de règlement des plaintes pour cerner des possibilités de faire des économies en ciblant et en optimisant les gains en efficience. La sous-traitance des services d'enquête et l'élargissement du bassin d'enquêteurs permettront à la CPPM de mieux faire correspondre les compétences et les besoins. La CPPM étudiera des options permettant d'accroître la capacité d'enquête, et donc la durabilité organisationnelle.

La CPPM poursuivra son programme de sensibilisation pour mieux faire connaître son mandat et ses activités et pour répondre aux questions et aux réserves concernant le processus de plaintes. La CPPM augmentera également sa présence aux cours de l'École de la PM afin de se faire

connaître des PM le plus tôt possible dans leur cheminement de carrière et de consolider et d'approfondir leurs connaissances à mesure qu'ils avancent dans la structure de commandement.

La CPPM maintiendra ses relations de collaboration avec le Grand Prévôt des Forces canadiennes (GPFC), le commandant adjoint, Groupe de la police militaire des Forces canadiennes/Normes professionnelles (CmdtA Gp PM FC/NP) et d'autres représentants des FAC ou du MDN qui facilitent la tenue d'enquêtes, et favorisera l'adoption ainsi que la mise en œuvre de ces recommandations. Elle verra aussi à maintenir des relations de travail mutuellement bénéfiques avec d'autres ministères et organismes gouvernementaux, des associations professionnelles et des affiliations intra gouvernementales afin de trouver des solutions pratiques à des questions fonctionnelles et administratives communes.

Services internes

Description

Les services internes sont des groupes d'activités et de ressources connexes qui sont gérés de façon à répondre aux besoins des programmes et des autres obligations générales d'une organisation. Les services internes comprennent uniquement les activités et les ressources destinées à l'ensemble d'une organisation et non celles fournies à un programme particulier. Les groupes d'activité sont les suivants : services de gestion et de surveillance, services des communications, services juridiques, services de gestion des ressources humaines, services de gestion des finances, services de gestion de l'information, services des technologies de l'information, services de gestion des biens immobiliers, services de gestion du matériel et services de gestion des acquisitions.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2016-2017	Dépenses prévues 2016-2017	Dépenses prévues 2017-2018	Dépenses prévues 2018-2019
2 331 031	2 331 031	2 331 031	2 331 031

Ressources humaines (ETP)

2016-2017	2017-2018	2018-2019
19	19	19

Faits saillants de la planification

Les services internes de la CPPM continueront de trouver des façons novatrices pour garantir que les programmes et les services répondent aux demandes opérationnelles du programme de règlement des plaintes ainsi qu'aux exigences des organismes centraux. En outre, la CPPM va

continuer de mobiliser ses employés dans le cadre d'Objectif 2020 grâce à des activités autodirigées, en ligne et avec animateur.

La CPPM continuera à promouvoir une planification des ressources humaines efficace, notamment en élaborant et en affinant des stratégies de dotation afin de veiller à ce que les postes vacants soient pourvus aussi rapidement que possible tout en répondant aux exigences de la politique de dotation des organismes centraux. La CPPM mettra en œuvre la *Nouvelle orientation en dotation* en actualisant ses politiques de RH et son outil de délégation pour les harmoniser avec ce nouveau cadre de travail. La CPPM passera à Phoenix, le nouveau système de la paye, qui offrira de nouvelles fonctionnalités aux employés et aux gestionnaires.

La CPPM publiera son Plan de mise en œuvre pour un gouvernement ouvert (PMOGO) sur le site Web ouvert Canada.ca désigné par le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT), et publiera également sa première actualisation annuelle du PMOGO. Afin de réaliser ses livrables de la deuxième année, la CPPM entamera l'inventaire de son information, dans le but de dresser la liste de tous ses actifs informationnels.

Section III : Renseignements supplémentaires

État des résultats condensé prospectif

L'état des résultats condensé prospectif donne un aperçu général des opérations de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada (CPPM). Les prévisions des renseignements financiers concernant les dépenses et les recettes sont préparées selon la méthode de comptabilité d'exercice pour renforcer la responsabilisation et améliorer la transparence et la gestion financière.

Étant donné que l'état des résultats condensé prospectif est préparé selon la méthode de comptabilité d'exercice, et que les montants des dépenses projetées et des dépenses prévues présentées dans d'autres sections du rapport sur les plans et les priorités sont établis selon la méthode de comptabilité axée sur les dépenses, les montants peuvent différer.

Un état des résultats prospectif[xiv] plus détaillé et des notes afférentes, notamment un rapprochement des coûts de fonctionnement nets et des autorisations demandées, se trouve sur le site Web[xv] de la CPPM.

État des résultats condensé prospectif
Pour l'exercice prenant fin le 31 mars 2016
(en dollars)

Information financière	Résultats attendus 2015-2016	Résultats prévus 2016-2017	Écart (résultats prévus en 2016-2017 moins résultats attendus en 2015-2016)
Total des charges	4 885 765	5 140 186	254 421
Total des revenus	0	0	0
Coût de fonctionnement net avant le financement et les transferts du gouvernement	4 885 765	5 140 186	254 421

Tableaux de renseignements supplémentaires

Les tableaux de renseignements supplémentaires du *Rapport sur les plans et les priorités 2016-2017* sont disponibles sur le site Web[xvi] de la CPPM.

- Écologisation des opérations gouvernementales[xvii]

Dépenses fiscales et évaluations

Il est possible de recourir au régime fiscal pour atteindre des objectifs de politique publique en appliquant des mesures spéciales telles que de faibles taux d'imposition, des exonérations, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances Canada publie annuellement des estimations et des projections du coût de ces mesures dans une publication intitulée *Dépenses fiscales et évaluations*[xviii]. Les mesures fiscales présentées dans ladite publication relèvent de la responsabilité du ministre des Finances.

Section IV : Coordonnées de l'organisation

Pour communiquer avec la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada :

- Composez le numéro de notre ligne d'information :
  613-947-5625 ou 1-800-632-0566 (sans frais)

- Transmettez-nous une télécopie :
  613-947-5713 ou 1-877-947-5713 (sans frais)

- Envoyez-nous une lettre :
  Commission d'examen des plaintes concernant
  la police militaire du Canada
  270 rue Albert, 10e étage
  Ottawa (Ontario) K1P 5G8

- Visitez notre bureau à l'adresse ci-dessus pour une consultation privée – il est recommandé de prendre rendez-vous.

- Envoyez-nous un courriel :
  commission@mpcc-cppm.gc.ca

- Visitez notre site Web :
  mpcc-cppm.gc.ca[xix]

- Demandes de renseignements des médias :
  613-944-9349 ou media@mpcc-cppm.gc.ca

Annexe : Définitions

architecture d'alignement des programmes : Répertoire structuré de tous les programmes d'un ministère ou organisme qui décrit les liens hiérarchiques entre les programmes et les liens aux résultats stratégiques auxquels ils contribuent.

cadre pangouvernemental : Schéma représentant la contribution financière des organisations fédérales qui dépendent de crédits parlementaires en harmonisant leurs programmes avec un ensemble de 16 secteurs de résultat pangouvernementaux de haut niveau regroupés sous 4 secteurs de dépenses.

cible : Niveau mesurable du rendement ou du succès qu'une organisation, un programme ou une initiative prévoit atteindre dans un délai précis. Une cible peut être quantitative ou qualitative.

crédit : Autorisation donnée par le Parlement d'effectuer des paiements sur le Trésor.

dépenses budgétaires : Les dépenses budgétaires comprennent les dépenses de fonctionnement et en capital; les paiements de transfert à d'autres ordres de gouvernement, à des organisations ou à des particuliers; et les paiements à des sociétés d'État.

dépenses législatives : Dépenses approuvées par le Parlement à la suite de l'adoption d'une loi autre qu'une loi de crédits. La loi précise les fins auxquelles peuvent servir les dépenses et les conditions dans lesquelles elles peuvent être effectuées.

dépenses non budgétaires : Recettes et décaissements nets au titre de prêts, de placements et d'avances, qui modifient la composition des actifs financiers du gouvernement du Canada.

dépenses prévues : En ce qui a trait aux rapports sur les plans et les priorités (RPP) et aux rapports ministériels sur le rendement (RMR), les dépenses prévues s'entendent des montants approuvés par le Conseil du Trésor au plus tard le 1er février. Elles peuvent donc comprendre des montants qui s'ajoutent aux dépenses prévues indiquées dans le budget principal des dépenses.

Un ministère est censé être au courant des autorisations qu'il a demandées et obtenues. La détermination des dépenses prévues relève du ministère, et ce dernier doit être en mesure de justifier les dépenses et les augmentations présentées dans son RPP et son RMR.

dépenses votées : Dépenses approuvées annuellement par le Parlement à la suite de l'adoption d'une loi de crédits. Le libellé du crédit régit les conditions dans lesquelles ces dépenses peuvent être effectuées.

équivalent temps plein : Mesure utilisée pour déterminer dans quelle mesure un employé représente une année-personne complète dans le budget ministériel. L'équivalent temps plein est calculé en fonction du coefficient des heures de travail assignées et des heures normales de travail. Les heures normales de travail sont établies dans les conventions collectives.

indicateur de rendement : Moyen qualitatif ou quantitatif de mesurer un extrant ou un résultat en vue de déterminer le rendement d'une organisation, d'un programme, d'une politique ou d'une initiative par rapport aux résultats attendus.

plan : Exposé des choix stratégiques qui montre comment une organisation entend réaliser ses priorités et obtenir les résultats connexes. De façon générale, un plan explique la logique qui sous-tend les stratégies retenues et tend à mettre l'accent sur des mesures qui se traduisent par des résultats attendus.

priorité : Plan ou projet qu'une organisation a choisi de cibler et dont elle rendra compte au cours de la période de planification. Il s'agit de ce qui importe le plus ou qui doit être fait en premier pour appuyer la réalisation du ou des résultats stratégiques souhaités.

production de rapports sur le rendement : Processus de communication d'information sur le rendement fondée sur des éléments probants. La production de rapports sur le rendement appuie la prise de décisions, la responsabilisation et la transparence.

programme : Groupe d'intrants constitué de ressources et d'activités connexes qui est géré pour répondre à des besoins précis et pour obtenir les résultats visés, et qui est traité comme une unité budgétaire.

programme temporisé : Programme ayant une durée fixe et dont le financement et l'autorisation politique ne sont pas permanents. Ce programme est aussi appelé programme à durée temporaire ou programme à élimination graduelle. Lorsqu'un tel programme arrive à échéance, une décision doit être prise quant à son maintien. Dans le cas d'un renouvellement, la décision précise la portée, le niveau de financement et la durée.

rapport ministériel sur le rendement : Rapport traitant des réalisations concrètes d'une organisation qui dépend de crédits parlementaires au regard des plans, des priorités et des résultats attendus exposés dans le rapport sur les plans et les priorités correspondant. Ce rapport est déposé au Parlement à l'automne.

rapport sur les plans et les priorités : Rapport fournissant des renseignements au sujet des plans et du rendement prévu sur trois ans d'une organisation qui dépend de crédits parlementaires. Ces rapports sont déposés au Parlement chaque printemps.

rendement : Utilisation qu'une organisation a faite de ses ressources en vue d'obtenir ses résultats, mesure dans laquelle ces résultats ses comparent à ceux que l'organisation souhaitait obtenir, et mesure dans laquelle les leçons apprises ont été cernées.

résultat : Conséquence externe attribuable en partie aux activités d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative. Les résultats ne relèvent pas d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative unique, mais ils s'inscrivent dans la sphère d'influence de l'organisation.

résultat stratégique : Avantage durable et à long terme pour les Canadiens qui est rattaché au mandat, à la vision et aux fonctions de base d'une organisation.

résultats du gouvernement du Canada : Ensemble de 16 objectifs de haut niveau établis pour l'ensemble du gouvernement et regroupés selon 4 secteurs de dépenses : affaires économiques, affaires sociales, affaires internationales et affaires gouvernementales.

Structure de la gestion, des ressources et des résultats : Cadre exhaustif comprenant l'inventaire des programmes, des ressources, des résultats, des indicateurs de rendement et de l'information de gouvernance d'une organisation. Les programmes et les résultats sont présentés d'après le lien hiérarchique qui les unit, et les résultats stratégiques auxquels ils contribuent. La Structure de la gestion, des ressources et des résultats découle de l'architecture d'alignement des programmes.

Notes de fin de document

i *Loi sur la défense nationale*, http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/N-5/

ii **Le site Web de la CPPM**, http://www.mpcc-cppm.gc.ca/index-fra.aspx

iii *Loi sur la défense nationale,* http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/N-5/

iv **Le grand prévôt des Forces canadiennes** , http://www.forces.gc.ca/fr/communaute-fac-services-soutien-police-militaire/index.page

v **Plaintes pour inconduite**, http://www.mpcc-cppm.gc.ca/01/200/210-fra.aspx

vi **Plaintes pour ingérence**, http://www.mpcc-cppm.gc.ca/01/200/220-fra.aspx

vii **Enquêtes et des audiences d'intérêt public**, http://www.mpcc-cppm.gc.ca/01/200/230-fra.aspx

viii **Groupe de la police militaire des Forces canadiennes/Normes professionnelles**, http://www.forces.gc.ca/fr/communaute-fac-services-soutien-police-militaire/index.page

ix **Code de déontologie de la police militaire**, http://lois-laws.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2000-14/

x **À propos de nous**, http://www.mpcc-cppm.gc.ca/01/100/100-fra.aspx

xi **Site web du Premier ministre du Canada**, http://pm.gc.ca/fra/lettres-de-mandat-des-ministres

xii **Cadre pangouvernemental**, http://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/wgf-ipp-fra.asp

xiii **Budget principal des dépenses 2016-2017**, http://www.tbs-sct.gc.ca/hgw-cgf/finances/pgs-pdg/gepme-pdgbpd/index-fra.asp

xiv **État des résultats prospectif** http://www.mpcc-cppm.gc.ca/info/pubs/ffs-efp/FfsEfp1617-fra.aspx

xv **Site Web de la CPPM** http://www.mpcc-cppm.gc.ca/index-fra.aspx

xvi **Site Web de la CPPM** http://www.mpcc-cppm.gc.ca/index-fra.aspx

xvii **Écologisation des opérations gouvernementales** http://www.mpcc-cppm.gc.ca/info/pubs/rpp/rpp1617sup-fra.aspx

xviii *Dépenses fiscales et évaluations,* http://www.fin.gc.ca/purl/taxexp-fra.asp

xix **Site Web de la CPPM**, http://www.mpcc-cppm.gc.ca/index-fra.aspx